

Entrevista Diario Estrategia, Junio 29, 2008

## En Chile Todavía Hay Demasiados Cargos de Confianza del Gobierno de Turno

Mario Waissbluth



**-¿Qué aspectos positivos y negativos ha mostrado el Sistema de Alta Dirección Pública?**

Han sido cuatro años de despegue de una reforma muy relevante. Los consejeros, de diversas corrientes ideológicas, tenemos un “pacto de sangre” para consolidar el sistema y su transparencia. Hemos concursado cerca de 60% de los cargos previstos, tenemos procedimientos, excelentes empresas de head hunting y selección, y estamos a punto de poner en marcha un sistema informático de clase mundial. Un síntoma de nuestro posicionamiento es que, cada vez que surge un problema en el Estado, alguien sugiere que se adscriban al sistema nuevos cargos concursables.

En lo negativo, el problema de las restricciones salariales en un porcentaje relevante de cargos; los retrasos que experimentan los concursos por causas ajenas a nuestro control; y que para cierta fracción de la clase política ésta es todavía una reforma difícil de digerir.

**-¿Qué situaciones ajenas a su control generan retrasos?**

Procedimientos poco ágiles pero obligados por ley, en algunos Ministerios sectoriales, Servicios y en Hacienda. Estamos pidiendo que se legisle “silencio positivo” para esos retrasos.

**-¿Cuál es el peso que aún tiene el cuoteo político?**

Distingamos. En todos los países democráticos con gobiernos de coalición, los cargos de confianza se reparten razonablemente en proporción a sus fuerzas políticas. El problema surge cuando los cargos de confianza son excesivos en número -estos son demasiados en

Chile comparando con otros países industrializados, aún con esta ley que aminoró el problema— y cuando los partidos presionan en algunos casos por colocar “operadores” con escasa capacidad gerencial o vocación de servicio, y cuyo único interés es el clientelismo.

En cerca de 40% de los concursos ha sido reconfirmado el anterior ocupante o subrogante del cargo, luego de un riguroso filtro. No todo “cuoteo” es necesariamente malo. También hay casos en que no se presentaron al concurso. Hay otro porcentaje relevante en que concursando, no quedaron, y podría haber habido antes alguien mejor. Para eso está el Sistema.

### **-¿Está conforme con el proyecto de ley que introduce modificaciones al Sistema?**

Los cuatro consejeros ratificados por el Senado enviamos al Congreso y al Ejecutivo recomendaciones unánimes para perfeccionar el proyecto, sobre aspectos normativos que nos permitan agilizar los procesos de selección; un incremento de las atribuciones del Consejo, hoy muy limitadas; la ampliación del Sistema a otros cargos; y mejoras de remuneraciones a los directivos.

### **-La directora y quinta integrante, nombrada por la Presidenta, ¿estuvo de acuerdo?**

A ella, razonablemente, no le corresponde pronunciarse por este conducto, pues forma parte del Ejecutivo.

### **-¿Qué perfeccionamientos introduciría al Sistema?**

Es imprescindible convertirlo en un verdadero “sistema”, lo cual significa proveer a los nuevos directivos con inducción, soporte, redes de apoyo, así como una simplificación en los numerosos controles burocráticos improductivos que se les imponen, y una verdadera validación de los convenios de desempeño estratégico, hoy meramente rituales.

### **-¿Significa esto que no hay un real control del desempeño?**

Mucho control de detalles menores e innecesarios y escaso control, discusión y negociación de lo verdaderamente relevante.

### **-¿Con el sistema actual, hay garantías de que los mejores llegan a los cargos?**

Hay casos en que la oferta remuneracional, sumada a difíciles condiciones institucionales o geográficas, no nos permiten dar garantías de que son los “mejores posibles”. Aún así, lo más importante es que podemos garantizar estándares mínimos indispensables, bajo los cuales los concursos se declaran desiertos.

### **-¿Cuál es la tasa de error del sistema?**

Dadas las circunstancias, nuestra tasa de error, en que el directivo seleccionado termina perdiendo el cargo, ha ido disminuyendo, y hoy no la veo mejor ni peor que en los procesos de selección en empresas privadas.

**-¿Es necesario cambiar la dependencia de Hacienda?**

En términos más amplios, diría que hay que revisar profundamente el gobierno corporativo del Sistema, y ojalá eso sea abordado con visión de Estado y no de corto plazo en la discusión parlamentaria.

[www.mariowaisbluth.com](http://www.mariowaisbluth.com)